泉州市中小学教学名师、学科教学带头人、

骨干教师管理规定

为充分发挥中小学教学名师、学科教学带头人、骨干教师在教育教学、教学指导、教育科研等方面的示范、引领、辐射作用，营造优秀教师成长的良好环境，努力建设一支高素质的中小学教师队伍，经研究决定，对全市中小学教学名师、学科教学带头人、骨干教师实行动态管理，具体规定如下。

一、管理范围及对象

（一）管理范围

我市中小学、幼儿园、特殊教育学校、教科研机构在职在岗的公民办教师（含县聘或教育行政部门备案在册的编外合同教师、中等职业学校公共课或文化课教师）。

（二）管理对象

1.参加百千万园丁工程、中小学名师培养工程并完成培养培训周期规定任务，取得结业证书的国家级骨干教师、福建省骨干教师、泉州市骨干教师，以及经教育行政部门确认的福建省省级及以上教学名师、福建省学科教学带头人、泉州市教学名师、泉州市学科教学带头人（上述对象下文简称“名优教师”）。泉州市第一、二批教育“领航团队”结业成员参照相应的名优教师层次进行管理。

2.尚在培养期的教学名师、学科教学带头人、骨干教师培养对象，以及已经结业但尚未通过考核确认的教学名师、学科教学带头人，不列入考核范围。

3.获得其他省、市教学名师、学科教学带头人等名优教师称号的引进人员，已获得“泉州市高层次人才证”的，参照认定层次和条款进行考核，未获得“泉州市高层次人才证”的，根据其所获名优教师称号的选拔、培训、确认条件所对应的我市相应条件的名优教师称号进行考核。

（三）确认时间

1.国家级教学名师，称号确认时间以教育部相关文件或通知为准；福建省教学名师、福建省学科教学带头人、泉州市教学名师、泉州市学科教学带头人，称号确认时间即称号公布文件下发时间或确认证书落款时间。

2.国家级骨干教师、福建省骨干教师、泉州市骨干教师以及视同泉州市骨干教师管理的泉州市第一、二批教育“领航团队”结业成员，称号确认时间即结业证书落款时间。

二、考核周期及指标

（一）考核周期及层次

每两学年为一个考核周期。实行分层次考核，如同时具备多个名优教师称号，被考核人员可根据考核指标完成情况选择就高考核。考核层次如下：

第一层次：福建省省级及以上教学名师；第二层次：国家级骨干教师、福建省学科教学带头人、泉州市教学名师；第三层次：福建省骨干教师、泉州市学科教学带头人；第四层次：泉州市骨干教师。

（二）考核指标

**1.师德为先。**被管理对象应严格遵守《中小学教师职业道德规范》《中等职业学校教师职业道德规范（试行）》《新时代中小学教师职业行为十项准则》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》，不存在师德负面清单所列行为或其他师德失范行为，师德考核应为合格及以上。

**2.坚持教学一线。**完成规定的教育教学工作量，教科研成果突出，能够发挥示范、引领、辐射作用。

（1）第一层次：开设1次省级及以上示范课（或研讨课、观摩课，下同）或专题讲座；承担1个市级及以上课题研究（或主持1项校本课程开发）；在CN刊物或省级及以上刊物发表1篇与本学科有关的教育教学论文（仅限独立撰写或以第一作者撰写）；参与2次“送教送培下乡”等帮扶相关活动；指导和培养2名青年教师成为市级骨干教师（含培养对象），考核对象须与被指导的青年教师签订协议，并提供指导的过程性材料；考核周期内师生满意率测评均达95%及以上。

（2）第二层次：开设1次市级及以上示范课或专题讲座［乡村教师、特教学校教师放宽至县（市、区）级及以上］；承担1个市级及以上课题研究［或主持1项校本课程开发，乡村教师、特教学校教师放宽至县（市、区）级及以上］；在CN刊物或省级及以上刊物发表1篇与本学科有关的教育教学论文（仅限独立撰写或以第一作者撰写）；参与2次“送教送培下乡”等帮扶相关活动；指导和培养2名青年教师成为县级骨干教师，考核对象须与被指导的青年教师签订协议，并提供指导的过程性材料；考核周期内师生满意率测评均达90%及以上。

（3）第三层次：开设1次县（市、区）级及以上示范课或专题讲座（乡村教师、特教学校教师、泉州市市直教师放宽至片区级及以上）；承担1个县（市、区）级及以上课题研究［或承担1项校本课程开发，乡村教师、特教学校教师放宽至参与县（市、区）级及以上课题研究］；在CN刊物或市级及以上刊物发表1篇与本学科有关的教育教学论文（仅限独立撰写或以第一作者撰写）；参与1次“送教送培下乡”等帮扶相关活动；指导和培养1名青年教师成为校级骨干教师，考核对象须与被指导的青年教师签订协议，并提供指导的过程性材料；考核周期内师生满意率测评均达85%及以上。

（4）第四层次：开设1次校级及以上示范课或专题讲座；参与1个县（市、区）级及以上课题研究（或承担校级课题）；在CN刊物或县（市、区）级及以上刊物发表1篇与本学科有关的教育教学论文（仅限独立撰写或以第一作者撰写）；参与1次“送教送培下乡”等帮扶相关活动；指导和培养1名青年教师，考核对象须与被指导的青年教师签订协议，并提供指导的过程性材料；考核周期内师生满意率测评均达85%及以上。

**3.推动信息化教育教学创新**。按进度要求完成中小学教师信息技术能力提升工程专项培训，能够熟练融合信息技术与学科教学。带头应用现代教育技术，不断改进教学方法，提高课堂教学水平，积极参与“5G+”专递课堂实践应用，探索构建高效教学模式，在教学改革中发挥引领示范作用。

**4.积极开展教育教学改革实验与研究。**认真学习教育理论，转变教育观念，提高学习能力，拓宽专业知识，不断加强自身专业素养，主动为当地教育教学工作出谋献策。具有较宽广厚实的业务知识和终身学习的自觉性，积极参加高一层次的学历和专业进修，按要求参加各级继续教育培训并完成规定的学时数；配合教育行政部门和培训机构做好校长、教师培训工作，第一、二、三层次考核对象每个考核周期向所属教育行政部门或教师进修学校等教科研机构提交一份关于学科教育教学改革建议。

5.教学工作量、示范课、专题讲座、教育研究课题、教育教学论文、荣誉及专业称号的确认要求等参照《福建省人力资源和社会保障厅 福建省教育厅关于印发<福建省深化中小学教师职称制度改革实施方案>的通知》（闽人社文〔2016〕142号）中《福建省中小学教师水平评价标准条件》《福建省幼儿教师水平评价标准条件》附则执行。承担课题研究的须为课题核心成员，即含主持人在内的前三名成员。参与课题研究不作具体排名要求，课题成员排名以结题证书或结题相关文件材料为准。

6.考核对象在考核周期内获得福建省教育教学成果奖一等奖（含主持人在内的前三名成员，下同）或获得福建省中小学教师教学大赛一等奖及以上奖项的，该周期可免于考核并视同考核合格。

三、考核结果及运用

（一）考核结果

考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次以及未定等次。

1. 完成相应考核指标要求的名优教师，考核等次为优秀或合格；无故不参与考核、周期内未完成考核指标要求或存在第2点所列情形之一的名优教师，考核等次为不合格；在该考核周期内新确认的名优教师，自确认后的下一考核周期起参与考核，确认周期内视同考核合格。

2.有下列情形之一的，该考核周期考核等次为不合格：

（1）年度考核不合格；

（2）存在违反《中小学教师职业道德规范》《中等职业学校教师职业道德规范（试行）》《新时代中小学教师职业行为十项准则》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》和存在师德负面清单所列行为、其他师德失范行为，师德考核不合格；

（3）无故脱离教育教学工作岗位达一周及以上；

（4）在周期考核中弄虚作假；

（5）违法乱纪，受到党纪、政纪处分或刑事处罚；

（6）其他依照法律、法规应当取消其名优教师资格的情形。

出现上述六种情形之一的或周期考核不合格连续累计两次的，经调查核实后，由所属教育行政部门逐级报送国家、省、市教育行政部门批准，取消相应的称号并收回证书。

3.有下列情形之一的，经个人、学校（单位）申请，所属教育行政部门汇总审核并提出建议，报市教育局备案，该考核周期可不参加考核，定为未定等次：

（1）因产、病假等特殊情况无法参与考核或无法完成考核任务的。

（2）距离退休年龄不满2年的，其中副高级及以上职称女性教师拟申请55周岁退休的，须附个人申请。

（二）结果运用

所在学校（单位）及其教育行政部门要加强协调，为名优教师从事教育教学、教学指导、教育科研工作创造条件。考核等次为优秀或合格的名优教师，可享受以下待遇：

1.优先安排参加业务进修、学术研究、参访学习、专题讲座、教师职务评审评委、学科竞赛和升学考试命题等，适时总结和推广其在教育教学、教学改革中的实践经验和研究成果。

2.在职称评聘、提拔使用、评优评先中，同等条件下予以优先考虑。

1. 县（市、区）和市直学校（单位）可根据实际情况，在绩效工资分配上向名优教师倾斜。鼓励县（市、区）和市直学校（单位）根据实际为名优教师配备工作经费。

4.通过泉州市高层次人才认定，或符合《泉州市“基础教育人才引进行动”工作方案》人才引聘条件并通过认定的名优教师可按政策规定享受相应的人才待遇。

四、调配管理

（一）为保障我市名优教师队伍结构稳定，对2022年11月起参评或确认的名优教师设置最低服务年限，服务年限从确认称号时间起算，在最低服务期内，原则上不得调离泉州市，具体服务年限如下：

1.第一层次（福建省省级及以上教学名师）：最低服务年限为10年；

2.第二层次（国家级骨干教师、福建省学科教学带头人、泉州市教学名师）：最低服务年限为8年；

3.第三层次（福建省骨干教师、泉州市学科教学带头人）：最低服务年限为6年；

4.第四层次（泉州市骨干教师）：最低服务年限为5年。

未完成最低服务年限调离泉州的，视同未完成考核任务、考核等次为不合格，其中市级名优教师由所属县教育行政部门、市直学校（单位）向市教育局申报取消其称号并收回证书；省级及以上名优教师由所属县教育行政部门、市直学校（单位）向市教育局提出建议，由市教育局逐级向国家、省教育行政部门申报取消其称号并收回证书。

（二）名优教师队伍调配实行分级管理。第一、二层次名优教师申请调离泉州市，须由所属县级主管部门提出处理建议，经市级主管部门同意后根据属地调动程序执行；第三、四层次名优教师申请调离泉州市，须由所属学校（单位）提出处理建议，经所属县级主管部门同意后根据属地调动程序执行，并由县级主管部门向市级主管部门备案；市直名优教师申请调离泉州市，由所在市直学校（单位）提出建议，经市级主管部门同意后执行。未经同意，不得按事业单位工作人员调动程序为申请人员办理相关手续。非教育行政部门主管的学校（单位）须将名优教师调配情况及时报备同级教育行政部门。

（三）因调动、职务变动或其他原因，不能履行有关职责的名优教师，由县教育行政部门或市直学校（单位）逐级报送国家、省、市教育行政部门核实后取消相应的称号并收回证书。

五、考核办法

1. 名优教师的日常管理和基础考核由所在学校（单位）负责，市、县两级教育行政部门共同实行动态管理和定期督导考核。所在学校（单位）应成立考核工作领导小组，认真完成对名优教师的日常管理和基础考核，并建立考核对象的成长档案、指定专人跟进管理。

（二）每个考核周期结束后，考核对象应填报考核表格并提交相应的佐证材料；所在学校（单位）要组织人员审核考核对象提交的材料，并组织本校教师、学生（幼儿园为学生家长）对考核对象的师德和教育教学情况进行满意度测评，根据材料审核和测评情况，实事求是地提出考核的初步意见并报送所属教育行政部门审核，确定考核结果；县教育行政部门须将考核结果报送市教育局备案，市级适时进行抽查**。**

（三）市、县两级教育行政部门和所在学校（单位）要统筹安排，为名优教师发挥作用创造有利条件，有条件的县（市、区）可应用网络资源平台，汇聚名优教师的课程、讲座等优质资源，推动教育优质资源共享；各级教研、培训部门要充分发挥名优教师的辐射引领作用，积极组织名优教师开展支教、送教、教学展示等活动，推进教育优质均衡。

（四）教育行政部门和学校（单位）要主动听取名优教师对教育教学改革、教育教学管理、教育科研创新等方面的建议和意见，并及时研究，采取措施认真处理。

（五）对在名优教师评选确认及周期考核过程中，弄虚作假或故意干扰评选、确认、考核和管理工作的，经查实后将追究有关人员的责任，并视情节轻重给予相应的处理。

（六）各县（市、区）可根据本地实际，制定具体的考核细则，进一步完善本地名优教师管理。

本规定由泉州市教育局负责解释。

附件：1.中小学教学名师、学科教学带头人、骨干教师周期

考核表

2.中小学教学名师、学科教学带头人、骨干教师周期

考核细则

附件1

中小学教学名师、学科教学带头人、骨干教师周期考核表

**（ — 年度）**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 | |  | | 性别 | |  | 工作  单位 |  | | |
| 最高  学历学位 | |  | | 现任  职务 | |  | 毕业学校 |  | | |
| 身份证号 | |  | | | | | 考核层次 |  | | |
| 考核项目 | | | 总分值 | | 考核期内工作情况 | | | | 自评  分数 | 学校评  定分数 |
| 师德表现情况 | | | 优秀、合格、不合格 | |  | | | |  |  |
| 教学工作情况 | 教学工作  完成情况 | | 15分 | |  | | | |  |  |
| 开设示范课或专题讲座 | | 20分 | |  | | | |  |  |
| 教育科研工作情况 | 课题研究、校本课程开发情况 | | 15分 | |  | | | |  |  |
| 论文、著作发表或出版情况 | | 10分 | |  | | | |  |  |
| 指导和帮扶情况 | 指导青年  教师情况 | | 12分 | |  | | | |  |  |
| 帮扶情况 | | 10分 | |  | | | |  |  |
| 业务提升情况 | 继续教育  情况 | | 5分 | |  | | | |  |  |
| 在职学历提升情况 | | 3分 | |  | | | |  |  |
| 信息技术应用与教育教学开展情况 | | 5分 | |  | | | |  |  |
| 考核期内获得荣誉或专业称号情况 | | 5分 | |  | | | |  |  |
| 满意度测评 | | | 1.教职工总数（ ）人，参加测评（ ）人，经无记名投票表决，满意（ ）人，满意率（ ）；  2.任教班级学生总数（ ）人，参加测评（ ）人，经无记名投票表决，满意（ ）人，满意率（ ）。 | | | | | | | |
| 违规违纪行为 | | | （如有存在管理规定“三、考核结果及运用”“（一）考核结果”第2点所列不合格情形之一的，进行补充说明。） | | | | | | | |
| 自评总分及等级 | | | 总分： 等级：  签名： 年 月 日 | | | | | | | |
| 学校评定意见  及等级 | | | 评定意见：  等级： 单位： （盖章）  年 月 日 | | | | | | | |
| 主管部门  考核意见 | | | （盖章）  年 月 日 | | | | | | | |

**备注：**

1.有下列情形之一的，考核等级评定为“不合格”：

（1）存在管理规定“三、考核结果及运用”“（一）考核结果”第2点所列不合格情形之一的；

（2）教学工作完成情况或继续教育情况得分低于该单项总分的60%；除在职学历提升情况、考核期获得荣誉或专业称号两个考核单项外，其余单项存在不得分情况。

2.总分85分（含）及以上为优秀，85分至60分（含）为合格，60分以下为不合格。

3.此份表格双面打印。

附件2

中小学教学名师、学科教学带头人、骨干教师

周期考核细则

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **考核项目** | | **考核细则** | **分值（等级）** |
| 师德表现情况 | | 热爱教育事业，树立正确的教育观，自觉实施素质教育；模范履行教师职责，教书育人，乐于奉献，争做师德楷模。 | 优秀、合格、不合格 |
| 教学工作情况 | 教学工作  完成情况 | **1**.**未达到考核指标要求：**按实际教学工作完成的比例折算得分。  **2**.**达到考核指标要求：**坚持本学科教育教学或教研工作，按时、保质保量完成教学任务，完成考核指标要求的，得15分。 | 15分 |
| 开示范课或  专题讲座 | **1.未达到考核指标要求：**开设示范课或专题讲座的数量或级别未达考核指标要求的，本项不得分。  **2.达到考核指标要求：**开设示范课或专题讲座的数量、级别均达到考核指标要求且效果良好，得基础分（10分）。  **3.高于考核指标要求：**  （1）若开设公开课或专题讲座的数量多于考核指标要求，且级别与考核指标要求相同的，多一次可加1分；  （2）若开设公开课或专题讲座的数量多于考核指标要求，且级别高于考核指标要求的，多一次可加2分；  （3）加分最多不超过10分。 | 基础分值：10分  最高分值：20分 |
| 教育科研工作情况 | 课题研究、  校本课程开发情况 | **1.未达到考核指标要求：**课题研究或校本课程开发的数量、级别或排名未达到考核指标要求的，本项不得分。  **2.达到考核指标要求：**课题研究或校本课程开发的数量、级别和排名均达到考核指标要求的，得基础分值（10分）。  **3.高于考核指标要求：**  （1）若课题研究或校本课程开发的数量多于考核指标要求的，且级别与考核指标要求相同的（排名符合该层次考核要求），多一项可加1分；  （2）若开展课题研究的数量多于考核指标要求，且级别高于考核指标要求的（排名前三，含主持人），多一项可加2分；  （3）加分最多不超过5分。 | 基础分值：10分  最高分值：15分 |
| 论文、著作  发表或出版  情况  （仅限独立撰写或第一作者） | **1.未达到考核指标要求：**论文发表的数量或级别未达到考核指标要求的，本项不得分。  **2.达到考核指标要求：**论文发表的数量、级别均达到考核指标要求的，得基础分值（5分）。  **3.高于考核指标要求：**  （1）若论文发表的数量多于考核指标要求的且发表刊物为非核心期刊的，多一篇可加1分；  （2）若论文发表的数量多于考核指标要求且发表刊物为核心期刊的，多一篇可加2分；  （3）加分最多不超过5分。 | 基础分值：5分  最高分值：10分 |
| 指导和帮扶情况 | 指导青年  教师情况 | **1.未达到考核指标要求：**指导和培养青年教师人数或条件不符合考核指标要求的，本项不得分。  **2.达到考核指标要求：**指导和培养青年教师人数、条件均达到考核指标要求的，得基础分值（6分）。  **3.高于考核指标要求：**指导和培养青年教师人数多于考核指标要求的，指导市级骨干教师每多一人加3分、县级骨干教师每多一人加2分、校级骨干及其他青年教师每多一人加1分，加分最多不超过6分。 | 基础分值：6分  最高分值：12分 |
| 帮扶情况 | **1.未达到考核指标要求：**未参与帮扶相关活动的，本项不得分。  **2.达到考核指标要求：**参与帮扶相关活动数量达到考核指标要求的，得基础分值（5分）；乡村教师也须参加帮扶活动（帮扶地点应为异校）。  **3.高于考核指标要求：**参与帮扶相关活动的数量多于考核指标要求的，多一次可加1分，加分最多不超过5分。 | 基础分值：5分  最高分值：10分 |
| 业务提升情况 | 继续教育情况 | **1.未达到考核指标要求：**未全部达到上两个年度继续教育规定学时数的，按实际完成的比例折算得分（取整，基数为180学时），在比例计算中，每年度计入学时数最高不超过90学时，若该年度未完成公需课程，则该年度计入学时数最高不超过60学时；不可跨年度使用学时。  **2.达到考核指标要求：**完成上两个年度继续教育规定学时数且按要求完成公需课程，并通过人社或教育行政部门继续教育验证的，得5分。 | 5分 |
| 在职学历  提升情况 | 参加并完成在职学历提升学习的，凭学历（或学位）证书可加3分。 | 3分 |
| 信息技术应用与教改开展情况 | 能够主动应用信息技术，熟练融合信息技术与学科教学，带头应用现代教育技术，能发挥示范引领作用的；提交一份关于学科教育教学改革建议的书面材料（第一、二、三层次考核对象）；配合教育行政部门和培训机构做好校长、教师培训工作。凭相关的证明材料加5分。 | 5分 |
| 考核期内获得荣誉或专业称号情况 | 在考核期内获闽人社文〔2016〕142号文件中《福建省中小学教师水平评价标准条件》《福建省幼儿教师水平评价标准条件》附则所指的荣誉或专业称号的，国家级加5分、省级加4分、市级加3分、县级加2分。同一项目就高级别加分且数量不累加，最高得分不超过5分。 | 5分 |
| 满意度测评 | | **第一层次考核对象满意度测评需达95%；第二层次考核对象满意度测评需达90%；第三、四层次考核对象满意度测评需达85%。** | |
| 补充事项 | | **1.有下列情形之一的，考核等级评定为“不合格”：**  **（1）存在管理规定“三、考核结果及运用”“（一）考核结果”第2点所列不合格情形之一的；**  **（2）教学工作完成情况或继续教育情况得分低于该单项总分的60%；除在职学历提升情况、考核期获得荣誉或专业称号两个考核单项外，其余单项存在不得分情况。**  **2.总分85分（含）及以上为优秀，85分至60分（含）为合格，60分以下为不合格。** | |